

З огляду на зарубіжний досвід, реальної безпеки та успіхів в розвитку досягають держави, де відтворення людського потенціалу забезпечується ефективним інвестуванням в людину. Таке інвестування означає капіталовкладення у здоров'я, медицину, освіту, гідні умови життя і праці. Ефективне відтворення людського потенціалу, у свою чергу, створює передумови для акумуляції працівників, зацікавлених у підтриманні працездатності, продуктивній праці, постійному освітньо-професійному зростанні, генеруванні інновацій.

Отже, нагальним завданням є пошук адекватної моделі механізму відтворення людського потенціалу в Україні, яка буде орієнтована на інвестування в населення, його здоров'я, всебічний якісний розвиток на різних економічних рівнях, тобто на рівні індивіда та його сім'ї, підприємства, регіону, країни.

### **Література.**

1. Риндзак О. Т. Демографічна безпека в умовах зростання міграційної активності населення України. *Теорія і практика управління в умовах суспільних викликів і трансформацій*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., 6 червня 2019 р. Львів: Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ«МАУП», 2019. С.145–148.

2. Людський розвиток в Україні. Модернізація соціальної політики: регіональний аспект: колективна монографія / за ред. Е.М. Лібанової. Київ: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2015. 356 с.

3. Семикіна М.В., Семикіна А.В., Мельнік А.В. Людський капітал регіону: небезпека кадрових катастроф. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету*, 2018. Вип. 33. С. 87-95.

4. Державна служба статистики України: веб-сайт: <http://www.ukrstat.gov.ua>(дата звернення 10.08. 2018).

## **АСПЕКТИ КОНФЛІКТНОСТІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

*Сікорак І. О., аспірант, dok\_sik@ukr.net*

*Науковий керівник: Семикіна М. В., д. е. н., професор*

*Центральноукраїнський національний технічний університет*

Розвиток українського суспільства супроводжується низкою суперечностей і конфліктності, що не може не позначатися на стані соціально-трудова відносин.

Проблематиці соціально-трудова відносин і витокам їх конфліктності в Україні присвятили свої праці такі українські вчені, як А.М. Колот, О.А. Грішнова, М.В. Семикіна, С.Р. Пасека,

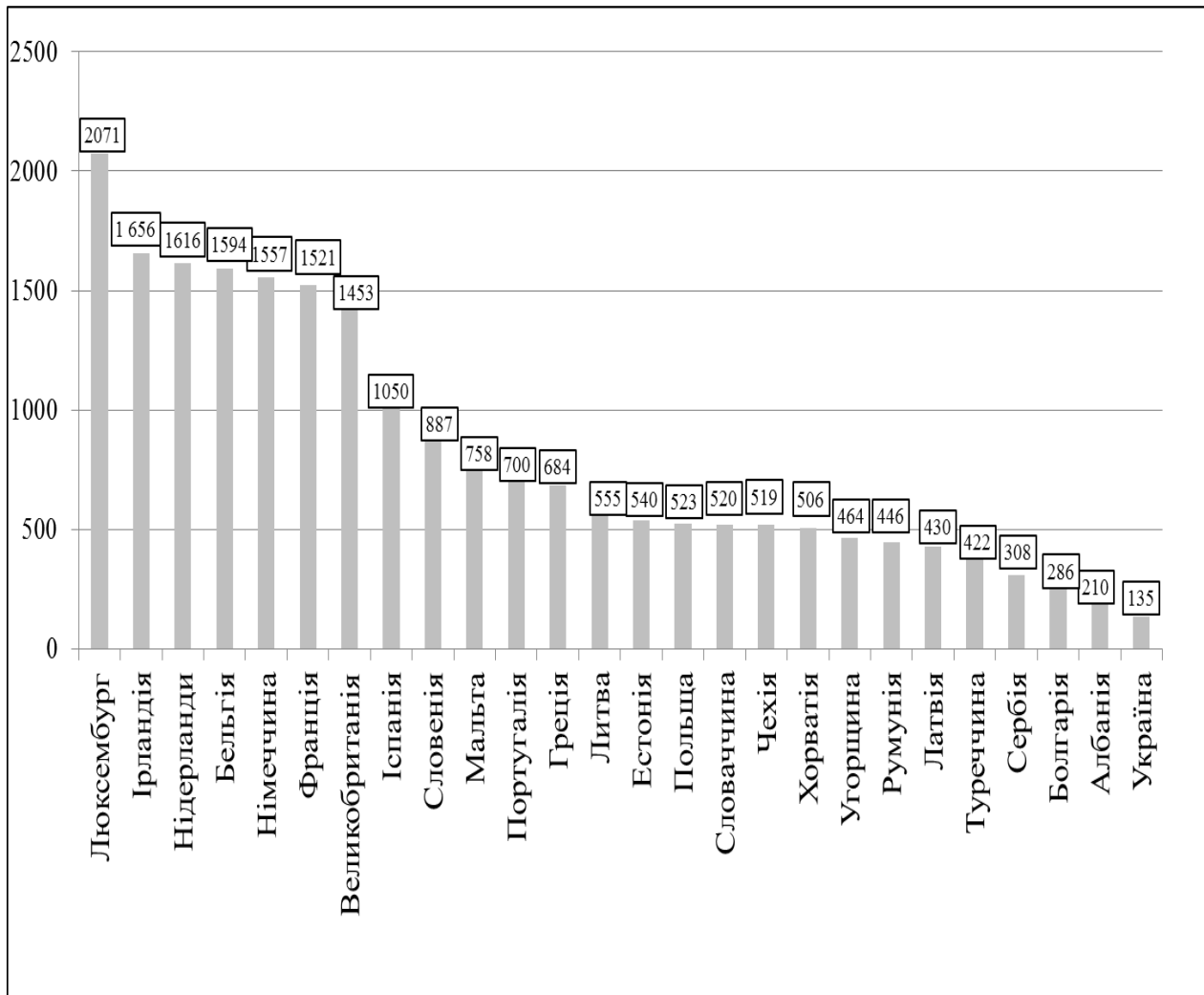
З.В. Смутчак, Л.В. Шаульська, С. О. Цимбалюк, Т.А. Костишина та інші. Висновки вчених і світовий досвід засвідчують, що соціально-трудова відносина слугують «дзеркалом» ефективності реформ в країні і показником цивілізованого ставлення до людини, її праці, забезпечення актуальних потреб, захисту трудових прав [1-3].

Проте, не зважаючи на наукові здобутки вчених, на кожному етапі розвитку України виникає потреба поглибленого вивчення соціально-трудова відносин, специфічних причин їх конфліктності та способів їх подолання.

Актуальність цієї проблематики посилюється глибокою кризою у соціально-трудова сфері України. Ця криза виявляє себе як комплекс економічних, соціальних, моральних деструктивних впливів, що посилюються на тлі слабкої соціальної політики, зниження темпів економічного розвитку в умовах тривалої пандемії, озброєного конфлікту на сході країни, наступу всеохоплюючої глобалізації економічного та суспільного життя, загострення міжнародної конкурентної боротьби за ресурси, ринки збуту, сфери впливу.

Дослідники соціально-трудова відносин в Україні справедливо підкреслюють, що ринкова трансформація економіки більшою мірою виявила себе в утвердженні нових форм власності й створенні нових форм господарювання, проте меншою мірою це торкнулося людської праці та її оцінки, реального захисту трудових прав, якості трудового життя [1, стор. 20]. Поділяємо думку вчених, що економічний вигравш від такого змісту ринкових перетворень економіки на сучасному етапі отримали переважно власники великого й середнього бізнесу, це стало наслідком прорахунків у соціально-економічній політиці держави. Для більшості найманих працівників притаманна проблема низьких доходів, що не відповідають актуальним потребам сім'ї, виникає недовіра до роботодавців, до влади. Крайньою формою соціальної несправедливості в Україні слугують явища заборгованості із виплати заробітної плати й соціальних виплат працівникам. Це, як правило, стає причиною страйків. За період 2014-2019 рр. відбувається зростання боргів із виплати заробітної плати майже в 3 рази. Затримки із виплат зарплати, соціальних виплат стають однією з провідних причин загострення соціально-трудова відносин. При цьому оплата праці в Україні є найнижчою в Європі (рисунок 1).

Така ситуація не дає змоги підприємствам зберегти трудовий потенціал, а державі – стримати масштабну зовнішню трудову міграцію.



**Рисунок 1 – Порівняння розмірів мінімальної заробітної плати в країнах Європи і в Україні (за даними журналу «Eurostat» на 5 лютого 2019 р.)**

Наслідком недосконалої політики у сфері праці та соціально-трудова відносин стає: розбалансованість ринку праці, його неузгодженість з ринком освіти; зростання експлуатації праці; зниження ролі профспілок у захисті прав найманих працівників; вкрай низькі доходи населення; поширена бідність серед працівників, що призводить до незадоволеності працею, протестної поведінки, зростання міграційної активності. Усе це доводить, що конфліктний потенціал соціально-трудова відносин накопичується, відносини соціальних партнерів є далекими від завдань гармонізації.

Аналіз наукових праць [1-3] і наявної статистики дає підстави для висновку, що для ефективного управління конфліктністю у соціально-трудова відносинах потрібні превентивні заходи, які стосуватимуться сучасного поділу і кооперації праці в країні,

легалізації зайнятості, модернізації старих і створення нових сучасних робочих місць, реформування моделі оплати праці; інвестування у розвиток людського капіталу, вдосконалення трудового законодавства, прийняття нового Трудового кодексу. Лише на цій основі можна очікувати, що зміни в економіці підуть на користь гармонізації соціально-трудоких відносин.

### **Література.**

1. Шаульська Л.В., Кримова М.О. Стан ринку праці в контексті стратегії розвитку людського капіталу регіону. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2018. Вип. 2. С. 23-22.

2. Колот А.М., Герасименко О.О. Соціально-трудохий розвиток в ХХІ столітті: до природи глобальних змін, нових можливостей, обмежень і викликів. *Демографія та соціальна економіка*. 2019. № 1. С. 97-125.

3. Семикіна М.В., Мельнік А.В., Кабай В.О. Деформація мотиваційних чинників у сфері праці як передумова формування міграційних настроїв вітчизняних працівників. *Вісник Черкаського університету. Сер. Економічні науки*. Черкаси, 2017. № 4. С. 95-106.

## **АДАПТИВНЕ УПРАВЛІННЯ НАВЧАННЯМ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

*Мигаль Л. В., здобувач вищої освіти 6 року навчання, mig\_lud@ukr.net*

*Науковий керівник: Александрова С. А., к. пед. н., доцент  
Харківський національний університет міського господарства  
імені О.М. Бекетова*

Сучасні складні та нестабільні умови ринкового середовища потребують від підприємств систематичного удосконалення форм та методів управління.

Особливу увагу при цьому слід привертати людським ресурсам, адже саме персонал забезпечує сталий розвиток, ефективність діяльності та конкурентоспроможність будь-якого суб'єкту господарювання.

Прискорення темпів оновлення організаційних знань підкреслює актуальність використання адаптивного управління розвитку персоналу.

Адаптивне навчання можна розглядати в двох аспектах:

– з точки зору забезпечення кількісної та якісної потреби в кадрах;